



**دفاع از عنوان پایان نامه**  
**مقطع کارشناسی ارشد**  
**رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی**  
**با عنوان:**

# تأثیر تعهد سازمانی بر استرس شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز: ۱۳۹۴

The Effect of Organizational Commitment on Job  
Stress in Nurses of Tabriz City's Hospital in 2016

استاد راهنما: دکتر رفعت محبی فر  
استاد مشاور آماری: دکتر پروین سربخش  
استاد مشاور: محمد زکریا کیائی

دانشجو: سوده صفی اقدم

دی ماه ۱۳۹۴

- در سال های اخیر تغییرات زیادی در سیستم های بهداشتی به وقوع پیوسته است که از آن جمله می توان تأکید بر کاهش نیروی انسانی سازمان ها و استخدام پرستاران، تأکید بر کاهش هزینه ها و کوچک سازی سازمان ها را نام برد که می تواند تأثیر زیادی روی کارکنان بهداشتی داشته باشد (جهانگیر و همکاران، ۱۳۸۶).
- مدیران پرستاری، بخاطر موقعیت سیستم های سلامتی با تناقضات بسیاری روبرو هستند. کمبود نیروی پرستاری، افزایش تعداد بیماران، افزایش توقعات و انتظارات از سیستم های درمانی و میل به رقابت جهت ارائه خدمات بهتر و ارتقاء کارایی، مراکز بهداشتی درمانی را مجبور به ارتقاء توان و انعطاف پذیری خود نموده است (Singh, 2009).
- مدیران سازمان ها به خوبی دریافته اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان هاست، از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش های اختصاص یافته به آن ها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان هاست (باقری و تولایی، ۱۳۸۹).
- کار بخش مهمی از زندگی هر فرد به شمار می آید و از یک سو می تواند شماری از نیازهای اساسی انسان همچون پرورش روح و جسم، برقراری ارتباط اجتماعی، ایجاد حس ارزشمندی، اعتماد به نفس و شایستگی را ارضا کند اما از سوی دیگر، ممکن است منبع اصلی بروز استرس نیز باشد (حسینی و آشتیانی، ۱۳۸۹).
- از طرفی با توجه به حساسیت کار کارکنان بهداشتی از جمله پرستاران، به دلیل سر و کار داشتن با جان بیماران، هرگونه تغییر در سیاست های بهداشتی بایستی با ملاحظات دقیقی از نظر تأثیر روی سلامت بیماران اعمال گردد. پایش تعهد سازمانی کارکنان به ما این اطمینان را خواهد داد که با وجود تغییرات سازمانی ایجاد شده در سال های اخیر، کارکنان به اهداف سازمانی بیمارستان ها پایبند بوده و این تغییرات، عملکرد آن ها را کم تر تحت تأثیر قرار می دهد (جهانگیر و همکاران، ۱۳۸۶).



- تعهد سازمانی بیان کننده وابستگی روانشناختی به سازمان محل استخدام است و طبق نظر آلن و مایر ممکن است اشکال متفاوتی داشته باشد (Allen & Meyer 1990).
- پورتر و همکاران معتقد هستند که تعهد سازمانی در سه شناخت عمده تجلی می یابد، ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش های آن، تمایل به انجام دادن تلاش نسبتاً زیاد به خاطر سازمان و آرزو و خواسته ای قوی برای عضوی از سازمان ماندن (Porter & et al, 1974).
- تعهد سازمانی دربرگیرنده سه موضوع کلی وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه های متصوره ناشی از ترک سازمان و احساس الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان هستند. این سه نوع به ترتیب تعهد سازمانی عاطفی، مستمر و تکلیفی یا هنجاری نامیده می شوند (Solinger & et al, 2008).

مؤلفه	تعریف	مفهوم
تعهد عاطفی Affective Commitment	احساس هیجانی کارکنان برای وابستگی به سازمان، همانند سازی با آن و درگیری در سازمان	افراد دوست دارند که عضو سازمان باشند
تعهد هنجاری Normative Commitment	مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که فرد ادامه دادن به کار را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می داند	فداکاری و تلاش بیشتر برای خدمت به سازمان صرف نسبت جالب توجهی از انرژی برای تعقیب اهداف سازمان
تعهد مستمر Continuance Commitment	فواید حاصل از مشغول شدن به کار و هزینه های ناشی از ترک شغل	تعهد صرفاً بر مبنای ملاحظه های اقتصادی و عملی

- در زندگی افراد، استرس ممکن است از منابع متعددی ناشی شود. یکی از این منابع، شغل فرد است. استرس شغلی را می توان روی هم جمع شدن عامل های استرس زا و وضعیت های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشار زا بودن آن ها اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر، استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی، دستخوش آن می شود (آزاد مرزآبادی، طرخورانی، 1386).

- براساس تعریف موسسه های بهداشت حرفه ای (The National Institute For Occupational Safety And Health) استرس شغلی هنگامی رخ می دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی قابلیت ها و خواسته های خود هماهنگی نباشد. به بیان دیگر، وقتی آنچه در یک شغل از فرد انتظار می رود با آنچه مورد علاقه و خواسته اوست هماهنگ نباشد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۸۹)
- همچنین محیط بیمارستان به دلیل ویژگی های منحصر به فرد خود محیطی پر تنش بوده و با مشکلاتی عدیده همراه است که فشار عمده چنین محیطی بر دوش مدیران این سازمان ها است که خود عواقبی از جمله ایجاد استرس در آنان را به همراه دارد. (Research and Development Office, 2005).
- استرس دارای پیامدهای سازمانی از جمله کاهش عملکرد مناسب سازمان، افزایش تعداد غیبت ها، موارد استعفا، کاهش رضایت شغلی در بین کارکنان و مدیران ، کاهش تعهد سازمانی و نظایر این ها می باشد ( Kalantari, 2002).
- استرس شغلی یک دلیل عمده برای کاهش تولید، غیبت کارکنان و فروپاشی و به هم ریختگی سازمان ها می باشد. اضافه کاری های زیاد، ناکافی بودن آموزش های لازم از دلایل پنهان ترک شغل است که معمولاً در اثر استرس زیاد بوجود می آید (Carstenj, 2006).
- اگر چه در اکثر مطالعات به وجود رابطه معنی دار بین تعهد سازمانی و استرس شغلی پی برده اند، اما این مطالعه با هدف تعیین تأثیر تعهد سازمانی بر استرس شغلی پرستاران و ترسیم مدل ساختاری بین ۳ بعد تعهد سازمانی و ۷ حیطه ی استرس شغلی، جهت درک هر چه بهتر و دقیق تر رابطه بین این دو متغیر انجام خواهد پذیرفت که در مطالعات پیشین به خصوص مطالعات بومی داخل کشور، کمتر به این مطلب پرداخته شده است. لذا این مطالعه با هدف تعیین تأثیر تعهد سازمانی بر استرس شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز جهت ارائه راهکار به مدیران و مسئولین ذیربط در راستای کاهش استرس شغلی پرستاران انجام خواهد پذیرفت.

ردیف	نام محقق	سال	عنوان	نتایج
۱	لواسانی و همکاران	۱۳۸۷	معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران	بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی پیدا شد و علاوه بر این استرس شغلی پیش بینی کننده معناداری برای تعهد سازمانی پرستاران بود
۲	کرد تمینی و کوهی	۱۳۹۰	بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان	استرس شغلی می تواند تأثیر منفی روی نگرش های شغلی کارکنان داشته باشد. یکی از متغیر های نگرشی در سازمان ها تعهد سازمانی می باشد، لذا فشارهای روانی که منجر به فرسودگی شغلی می شوند، می توانند تأثیر به سزایی در میزان تعهد سازمانی کارکنان داشته باشند
۳	باقری و تولایی	۱۳۸۹	بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها	تعهد سازمانی کارکنان می تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آنها به سازمان، و کاهش استرس شغلی را به همراه داشته باشد
۴	یعقوبی و همکاران	۱۳۸۷	رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	رابطه معنی داری بین استرس شغلی و تعهد سازمانی مشاهده نکردند
۵				

ردیف	نام محقق	سال	عنوان	نتایج
۱	wasti	۲۰۰۵	نیم نگاهی به تعهد: ترکیبی از اشکال تعهد سازمانی و نتایج کار	تعهد سازمانی تأثیر مثبتی بر روی نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی دارد
۲	Ching-Yaw Chen & et al	۲۰۱۲	بررسی تأثیر کوچک سازی سازمانی نیروهای مسلح بر اثرات روانی پرسنل	استرس شغلی نقش میانجی گری بر رابطه بین کوچک سازی سازمانی و تعهد سازمانی دارد. همچنین بیان می دارد که استرس شغلی تأثیر منفی قابل توجهی روی تمامی جنبه های مشهود تعهد سازمانی دارد.
۳	Adawiyah & et al	۲۰۱۱	معنویت در محیط کار به عنوان یک ارتباط بین TQM و تعهد سازمانی	بین تعهد سازمانی و مدیریت کیفیت جامع هنجار رابطه معنادار مثبت وجود دارد و معنویت محیط کار این رابطه را تعدیل می کند
۴	Chand & Koul	۲۰۱۲	معنویت در محل کار، مالکیت عاطفی سازمانی و رضایت شغلی به عنوان یک تعدیل کننده در مقابله با استرس شغلی	بین معنویت محیط کار با استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد
۵				

# اهداف تحقیق

## • هدف اصلی

- تعیین تأثیر تعهد سازمانی بر استرس شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز: ۱۳۹۴

## • اهداف فرعی

- تعیین میزان ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز
- تعیین میزان تعهد سازمانی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز
- تعیین میزان حیطه های استرس شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز
- تعیین میزان استرس شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز
- تعیین میزان تأثیر ابعاد تعهد سازمانی بر حیطه های استرس شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز
- تعیین میزان تأثیر تعهد سازمانی بر استرس شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز

## • هدف کاربردی

- ارائه پیشنهاد نتایج این مطالعه به مدیران بیمارستان ها در جهت کاهش استرس شغلی و ارتقای تعهد پرستاران در راستای ارتقای کیفیت مراقبت های پرستاری



### • فرضیه ها

فرضیه اصلی:

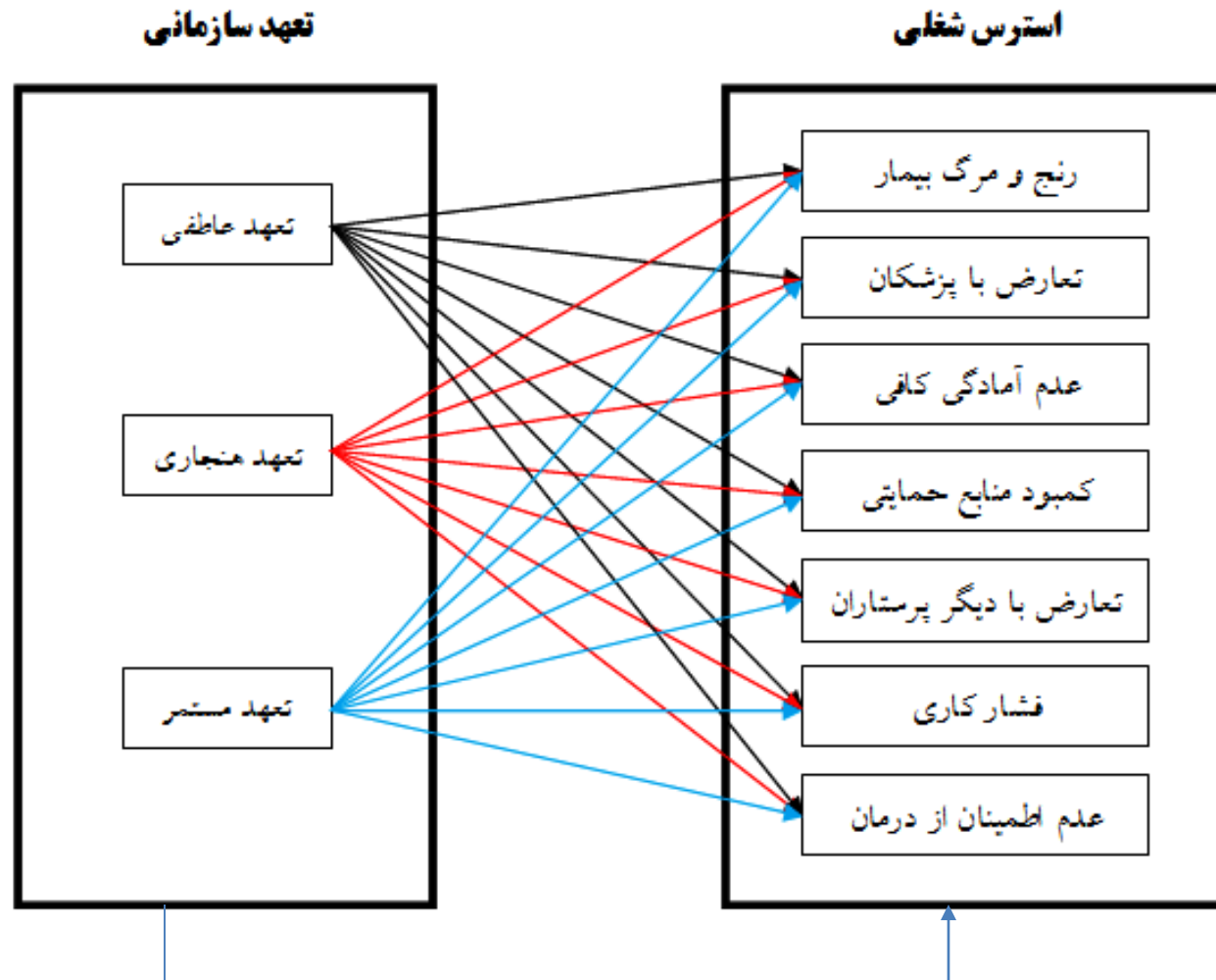
- تعهد سازمانی بر استرس شغلی تأثیر دارد.

- فرضیه های فرعی:

— بعد عاطفی تعهد سازمانی بر هر یک از حیطه های استرس شغلی تأثیر دارد.

— بعد هنجاری تعهد سازمانی بر هر یک از حیطه های استرس شغلی تأثیر دارد.

— بعد مستمر تعهد سازمانی بر هر یک از حیطه های استرس شغلی تأثیر دارد.



- نوع مطالعه
  - توصیفی - تحلیلی
  - مقطعی و از نوع کاربردی
- جامعه
  - کلیه پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۲۷۰ نفر پرستار می باشد.
- حجم نمونه
  - در معادلات ساختاری، به ازای هر سوال ۱۰ نمونه در نظر گرفته می شود. (kline, 2011)
  - لذا در کل، حداقل ۵۸۰ نمونه برای بررسی ارتباط حیطة ها و ابعاد این دو پرسشنامه لازم است.
  - با احتساب ۱۰ درصد ریزش، حجم نمونه نهایی برابر ۶۳۸ نفر در نظر گرفته خواهد شد.

### • روش نمونه گیری

- شهرستان تبریز دارای ۱۲ مرکز آموزشی درمانی می باشد.
- این ۱۲ بیمارستان براساس تعداد پرستاران شاغل به سه طبقه کوچک، متوسط و بزرگ تقسیم خواهند شد و با توجه به تعداد پرستاران هر طبقه، درصدی از حجم نمونه به هر طبقه اختصاص و بین بیمارستان های آن طبقه تقسیم خواهد شد و پرسشنامه ها بر اساس دسترسی آسان بین پرستاران توزیع خواهند شد.

### • معیار ورود به مطالعه

- پرستارانی که در حیطه بالینی شاغل هستند و جزو کادر درمانی بیمارستان ها محسوب می شوند

### • پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر (Meyer & Allen, 1991)

- شامل ۲۴ عبارت
- در سه بعد تعهد عاطفی (عبارت ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (عبارت ۹ تا ۱۶) و تعهد هنجاری یا تکلیفی (عبارت ۱۷ تا ۲۴) است.
- این عبارت بر مبنای مقیاس پنج قسمتی لیکرت از کاملاً مخالفم (امتیاز ۱)، مخالفم (امتیاز ۲)، نمی دانم (امتیاز ۳)، موافقم (امتیاز ۴) و کاملاً موافقم (امتیاز ۵) تنظیم شده است.
- نمرات بدست آمده به درصد تبدیل خواهند شد و امتیازات تعهد سازمانی در سه سطح پایین (از نمره ۰ الی ۳۳)، متوسط (۳۴ الی ۶۶ درصد) و بالا (۶۷ الی ۱۰۰ درصد) طبقه بندی می شوند.
- به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از روش همسانی درونی با ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که برای کل ابزار برابر با  $\alpha = 0.87$  بوده است. ثبات ابزار با استفاده از روش آزمون مجدد به فاصله ۱۴ روز برابر با  $r = 0.93$  بوده است (نبی زاده قرقوزار و همکاران، ۱۳۹۱).

## • پرسشنامه استرس پرستاری گری تافت و اندرسون (Gray-Toft & Anderson, 1981)

- نخستین ابزاری است که به منظور اندازه گیری استرس پرستاری به جای استرس شغلی کلی ساخته شده است.
- این ابزار شامل ۳۴ عبارت است که در ۷ حیطه: "رنج و مرگ بیمار" (۷ عبارت)، "تعارض با پزشکان" (۵ عبارت)، "عدم آمادگی کافی" (۵۳ عبارت)، "کمبود منابع حمایتی" (۳ عبارت)، "تعارض با دیگر پرستاران" (۵ عبارت)، "فشار کاری" (۶ عبارت) و "عدم اطمینان از درمان" (۵ عبارت) تنظیم شده است.
- این ابزار براساس مقیاس لیکرت به صورت هرگز استرس زا نیست (۱ امتیاز) تا همیشه استرس زا است (۴ امتیاز) سنجیده شده است.
- مجموع امتیازات بین ۱۳۶-۳۴ است که نمره کمتر یا مساوی ۶۸، استرس کم، ۶۹-۱۰۳ استرس متوسط و بیشتر یا مساوی ۱۰۴ امتیاز، استرس زیاد طبقه بندی می شود.
- برای کسب روایی محتوایی ابتدا پرسشنامه استرس شغلی پرستاران توسط متخصصان زبان به فارسی ترجمه و ترجمه مجدد شده است و سپس توسط یازده نفر از استادان صاحب نظر در دانشکده های پرستاری و مامایی دانشگاه های علوم پزشکی ایران، تهران، شهید بهشتی و دانشگاه تربیت مدرس نظرخواهی، و نظرات اصلاحی آن ها در پرسشنامه لحاظ شده و روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید مزبور قرار گرفته است (پیمان پاک و همکاران، ۱۳۹۱)، (Mortaghi ghasemi & et al, 2010)، (Rezaee & et al, 2006)، (Payami, 1997)
- برای تعیین اعتبار از روش پایایی با روش آزمون مجدد  $r=0.78$  به دست آمده است (شعربافی نژاد و همکاران، ۱۳۸۷) و ضریب آلفای کرونباخ این آزمون ۰.۹۳ (حسینی، ۱۳۹۰) و ۰.۹۶ (پیمان پاک و همکاران، ۱۳۹۱) محاسبه شده است.

### • روش های آمار توصیفی و روش های آمار استنباطی

– در بخش توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودار مربوط به توصیف آنها و نرم افزار SPSS

– در بخش استنباطی با استفاده از آزمون های همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری و نرم افزار lisrel

- از روش های جدید آماری ویکی از قوی ترین روش های تجزیه و تحلیل **چندمتغیره** است
- کاربرد اصلی آن در موضوعات چند متغیره ای است که نمی توان آنها را به شیوه دو متغیری با در نظر گرفتن هر بار یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته انجام داد
- تجزیه و تحلیل چندمتغیره به یک سری روش های تجزیه و تحلیل اطلاق می شود که ویژگی اصلی آنها، **تجزیه و تحلیل همزمان چند متغیر مستقل با چند متغیر وابسته** است
- معادلات ساختاری به عنوان یک الگوی آماری به **بررسی روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار** (مشاهده شده) می پردازد
- معادلات ساختاری، چارچوب منسجمی را برای **برآورد قدرت روابط بین همه متغیرهای یک الگوی نظری** فراهم می آورد
- نظریه ها محور اساسی در این الگو هستند و بدون آنها نمی توان توصیف مناسبی از روابط درونی متغیرها داشت
- معادله ساختاری یک **تکنیک تحلیل چند متغیری** از خانواده رگرسیون چندمتغیری است که امکان **آزمون همزمان مجموعه ای از معادلات رگرسیون** را فراهم می کند
- در واقع الگوسازی معادله ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرض هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و پنهان است



# روش کار در الگوی معادلات ساختاری

1. مشخص کردن الگویی بر پایه یک نظریه

2. ارزیابی حالت تعیین مدل یا الگو

3. ارایه تخمین برای الگوی پیشنهادی

4. ارزیابی تناسب یا برازش الگو یا مدل

5. اصلاح مدل

6. تفسیر مدل

(هومن، ۱۳۸۴)، (نظری، ۱۳۹۰)، (عبدالهی، ۱۳۸۵).

- آزاد مرزآبادی، ا؛ طرخورانی، ح (1386)، بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایتمندی شغلی کارکنان، علوم رفتاری، دوره یک، شماره 2، صص ۱۲۹-۱۲۱.
- باقری م، تولایی ر. بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها (۱۳۸۹). دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، صص ۷۳-۹۶.
- جهانگیر ف، پازارگادی م، محفوظ پور س، اکبرزاده باغبان ع. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش های داخلی جراحی بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ۱۳۸۶. پژوهنده (مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی). سال دوازدهم، شماره ۵، پی در پی ۵۹، صص ۴۱۶-۴۰۷.
- حسینی س م، فتحی آشتیانی ع. بررسی رابطه بین رضایتمندی زناشویی و مدت زمان ازدواج در میان دانش پژوهان موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره) ۱۳۸۹. روان شناسی و دین، دوره ۳، شماره ۴، صص ۱۴۵-۱۲۷.
- سلیمانی ن، عباس زاده ن، نیاز آذری ب. رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱، بهار ۹۱، پیاپی ۹. صص ۳۸-۲۱.
- کرد تمینی ب، کوهی م. بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان. پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، زمستان ۱۳۹۰. صص ۱۴۴-۱۲۹.
- لواسانی غ ع، کیوان زاده م، ارجمند ن. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران.
- عبدالهی، بیژن (۱۳۸۵). توانمندسازی روان شناسی کارکنان، ابعاد و اعتبارسازی بر اساس مدل معادله ساختاری. تهران: انتشارات دانشگاه تربیت معلم.
- نظری، رسول (۱۳۹۰). اثر مهارت های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و آرایه الگو. رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده تربیت بدنی (منتشر نشده)
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیز رل. تهران: انتشارات سمت .
- یعقوبی م، یارمحمدیان م ح، جوادی م (۱۳۸۷). رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۳۳، صص ۶۸-۶۳.

- Adawiyah, W., Mohd Shariff, M., Basir Saud, M., & Mohd Mokhtar, S. (2011). Workplace Spirituality as a Moderator in the Relationship between Soft TQM and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*. 2. 10.
- Carstenj. (2006). The hidden reasons employees Leave: How to recognize the subtle signs and act before in is too late; *Journal of American Academy of Business*, Vol.5, p:28.
- Chand, P. & Koul, H. (2012). Workplace Spirituality, Organizational Emotional Ownership and Job Satisfaction as Moderators in Coping with Job Stress. *International Conference on Humanities, Ecomics and Geography*, 225-229.
- Ching-Yaw Chen, Gao-Liang Wang, Chang-Kuo Tuan. Exploring Organizational Downsizing of Taiwanese Armed Forces upon Psychological Impacts of their Retained Personnel. *Journal of Business Research-Türk*. 4/1 (2012) 5-23.
- Kline R B, *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, third edition. The Guilford press. 2011, pp: 11-12
- Meyer, J.P & Allen, N.J, (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Porter, L.W, Steers, R.M, Mowday, R.T & Boulian, P.V, (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-605.
- Research and Development Office ,Level of employee organizational commitment and effecting factors on it, 2005.
- Singh SKG. A Study on employee participation in decision making. *Universiti Tun Abdul Razak E-Journal*. 2009;5(1) 20-38.
- Solinger ON, Olffen Wv, Roe RA. Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*. 2008;93(1) 70.
- Wasti, S.A. (2005), Commitment profiles: Combinatians of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes, *Journal of Vocational Behaviour*, 67, pp, 290-308.

• با تشکر از توجه اساتید محترم

